

④ 外部評価・アドバイザリーボード

◎work◎life◎
balance innovation

大所高所の立場から、男女共同参画に資する幅広いアドバイスを得るため、外部の有識者3名で構成するアドバイザリーボードを開催した。

アドバイザリーボード・メンバー



赤塚 孝雄氏：山形大学名誉教授（2005年4月～）
山形県立産業技術短期大学校長
（2005年4月～2011年3月）



伊藤眞知子氏：東北公益文科大学教授（2006年4月～）
東北公益文科大学副学長
（2007年4月～2010年3月）
前国立女性教育会館事業課研究員



元村有希子氏：毎日新聞科学環境部副部長
『理系白書』（2003年）取材班キャップ
ブログを含む「理系白書」の報道に対して科学
ジャーナリスト大賞（2006年）を受賞

第1回アドバイザリーボード開催

日 時：平成22年7月16日（金）12：15～15：00

場 所：事務局役員会議室（事前打合せ）・第1会議室（アドバイザリーボード）

出席者：全14名①アドバイザリーボード・メンバー（上記3人）

②山形大学長・山形大学男女共同参画推進委員長結城章夫

③山形大学男女共同参画推進室員（平成22年度10人）

議 事：「山形ワークライフバランス・イノベーション」事業の報告と評価

1. 報告事項

(1)資料報告

- ①山形大学の概要
- ②女性研究者支援モデル育成提案課題
- ③課題の概要
- ④山形大学男女共同参画推進宣言



- ⑤山形大学男女共同参画基本計画
- ⑥山形大学男女共同参画推進に関する規程・委員等名簿
- ⑦NEWS Letter創刊号2009.11、第2号2010.3、第3号2010.7
- ⑧「山形ワークライフバランス・イノベーション」報告書

(2)口頭報告

- ①「男女共同参画に関する本学の現状及び将来構想と計画」(北野通世)
- ②「山形WLBイノベーションの進捗状況」(木村松子)

2. 質疑応答

(1)本学の現状について

理系学部だけでなく、同規模大学と比較して人文学部の女性教員比率の低さについて質問があり、これまでの採用の傾向や地方大学のもつ困難さ(夫婦で職場を見つける困難さ)について回答及び意見交換があった。

(2)組織評価について

女性教員比率を減らしたところにはペナルティーなどがあるのか、という質問があり、ペナルティーはないが、組織評価の中に女性教員支援に関する項目を入れ、全体の中で評価してインセンティブを与えていくようにするという回答があった。

3. 評価

(1)評価できる点

- ①ワークライフバランス(WLB)実現への取組について
 - ・WLBと女性研究者支援を結びつけて考えている点が評価される。
 - ・WLBはみんなが幸せになることだ。女性が仕事をもつと、大学も男女のバランスがよくなり男性も変わる。山形県も人口が増え、知的財産も増える。
- ②全学的な推進体制について
 - ・大きな総合大学であるが、学長をはじめ推進体制が全学的にとられている。
- ③モデルとなる課題への取組について
 - ・この取組は県内の大学や組織のモデルになる。影響力も大きい。
- ④育児支援の取組について
 - ・医学部の24時間保育所は大学独自の予算で努力している。費用対効果を度外視しても、今どうしなければならないかという気概が伝わってくる。

(2)今後、期待する点

- ①女性の応募を誘うこと
 - ・制度設計をうまく用意して、それを公募に書くことでいい先生が来てくれる。
 - ・県の少子化対策、Iターン・Uターン政策と手を組んで横の展開をしていくといい。
- ②研究環境・女性支援を整えること
 - ・研究生生活を堪能できる場所であるというメッセージを自信をもって出してほしい。
 - ・女性研究者のモデルを若い人に示して行ってほしい。国内の女性同士がもっと学会で顔

を合わせられるよう、支援を進めてはどうか。

③意識改革を図ること

・教職員一人ひとりの意識改革を図ること。県内のネットワーク化も期待したい。

④大学職員の残業をなくす工夫をすること

・大学職員の残業をなくし、市民として率先垂範できるWLBをめざしてほしい。

⑤広報を工夫し、メディアを有効に使うこと

・これだけの取組が全国に知られていないのはもったいない。地元紙も大切だが全国に知らせることも重要である。

4. 今後の進め方

評価結果を7月28日開催の男女共同参画推進委員会に報告する。「全学における対応」及び「各部局における対応」の計画策定の中で具体化する。ニュースレターで知らせる。

第2回アドバイザリーボード開催

日 時：平成23年3月7日（月）10：00～13：30

場 所：第1会議室・役員会議室

出席者：全16人①アドバイザリーボード・メンバー（上記3人）

②山形大学長・山形大学男女共同参画推進委員長 結城章夫

③山形大学男女共同参画推進室員（平成22年度12人）

議 事：事前送付資料及び総括報告・事業報告に対する質疑応答と評価

1. 報告事項

(1)資料報告（第1回目以後に加わった資料）

①山形大学の概要①結城プラン2011、②アニュアルレポート2010

②課題の概要平成23年度計画概要

③山形大学男女共同参画基本計画に関する各部局の具体的対応・計画等

④平成22年度に設計・実施された女性研究者支援制度

⑤11月12日国際シンポジウム「女性研究者の育成と支援」リーフレット

⑥「山形大学教職員のための出産・子育て・介護に関する制度」パンフレット

⑦NEWS Letter第4号2010.10、第5号2011.1

⑧「山形ワークライフバランス・イノベーション」報告書

第2部平成22年度男女共同参画に関するアンケート結果ダイジェスト

(2)口頭報告

①第1回アドバイザリーボード以後の取組みについて総括報告（北野通世）

②事業報告「これまでの取組と成果及び今後の方向と計画」（木村松子）

2. 質疑応答

(1)女性研究者の競争的研究資金獲得額増加の要因について

申請を促進し女性の申請率が増えたことにより獲得額も増えたと考えられる。

(2)妊娠・出産をあきらめる人の原因について

blankがあると復帰が難しい面がある。妊娠・出産への配慮や復帰支援を進めている。

3. 評価

(1)評価できる点

- ①基本計画の内容はすばらしく推進体制もできているので、継続を図り定着させていってほしい。
- ②学長のリーダーシップで推進し成果も出ている。今後、労務ユニットの業務に組み込んでいくことで制度と意識の両方から変わっていくと考えられる。
- ③インフォーマル、セミフォーマルなミーティングで、横のネットワークを作っていく取組は続けてほしい。
- ④農学部の22年度入学生に占める女子の割合が初めて50%を超えたということは大きなチャンスといえる。また、工学部が毎年1名女性教員を採用するという目標を設定したことは大きな前進である。

(2)今後、期待する点

- ①定着させていく努力が必要である。何が障害か具体的につかむことが重要だ。
- ②教授会で女性が発言しやすいか、意見が通りやすいか見直してほしい。
- ③女子学生の元気な姿が見えるようにしてほしい。あらゆる場面で日常的に認識させ、底上げをしていく学生への働きかけが大切だ。
- ④今後、プログラムの評価の際、経年変化をアンケート等で捉え、できているところ、できていないところを明らかにすることが必要だ。
- ⑤県内教育研究機関の女性研究者ネットワークづくりのリーダーシップをとってほしい。それが、県全体の男女共同参画の推進につながる。
- ⑥具体的な数値目標達成は手段であって、それによってかなえられる社会が最終目標だ。みんなが過ごしやすい社会をコンセンサスにしていくことだ。

4. 今後の進め方

- (1)アドバイザリーボードの結果を男女共同参画推進委員会に報告すると共に、「各部局としての具体的対応・計画等」に基づいた実施を確実に進める。
- (2)地域や行政、教育研究機関とのネットワーク作りを進め、男女共同参画の推進とそれを支える地域基盤との連携を図る。
- (3)事業の継続を図るため、既存組織への組み込みを検討していく。



アドバイザーボード・メンバーによる評価



学長及び室員

第3回アドバイザーボード開催

日 時：平成24年3月5日（月）12：15～14：40

場 所：役員会議室・第2会議室

出席者：全15人①アドバイザーボード・メンバー（上記3人）

②山形大学長・山形大学男女共同参画推進委員長 結城章夫

③山形大学男女共同参画推進室員（平成23年度10人）

④山形大学総務部長

議 事：・ミッションステートメント達成状況を含めた本学の男女共同参画推進についての評価
・今後の男女共同参画推進への助言等

1. 報告事項：

(1)資料報告（第2回目以後に加わった資料）

①山形大学の概要 結城プラン2012

②平成24年度以降の男女共同参画事業計画

③シンポジウムリーフレット

平成23年11月11日男女共同参画シンポジウム

「女性研究者の活躍と裾野拡大～大学連携を通して～」

平成24年3月8日男女共同参画総括シンポジウム

「『山形ワークライフバランス・イノベーション』の発展に向けて」

④ブックレット「Woman of YAMAGATA」vol.1 「Woman of YAMAGATA」vol.2

⑤NEWS Letter 第6号2011.3、第7号2011.6、第8号2011.10、第9号2012.1

⑥「山形ワークライフバランス・イノベーション」平成21～23年度報告書から

①第1部「山形ワークライフバランス・イノベーション【概要版】」

②第2部「アンケート結果ダイジェスト」

(2)口頭報告

①山形WLB・イノベーションの成果と今後の計画（10分）（北野通世 室長）

②アンケート結果からみる経年変化（10分）（坂無 淳 サブ・コーディネーター）

2. 評価：

(1)評価できる点

①全体的にみた成果

推進体制や計画がきちんと整備され、調査を行い、検証しつつ取り組んできていて成果

が上がっている。着実に意識が浸透してきている。今後も続ける仕組みができています。

②女性研究者のストレス減少

巡回相談等で面談する仕組みがあり、女性への力づけになっている。アンケート結果によると、教授会で発言しやすくなったと答えている。発言してもいいのだという土壌ができてきた。女性研究者が効果を実感できる取組だったといえる。

③きめ細かな支援

産休や育休中の研究者にパソコンを貸し出すなど、きめ細かな支援をしている。このようなノウハウは貴重な財産であり埋没させないようにしてほしい。

④ブックレット「Woman of YAMAGATA」等の作成と活用

ブックレットに登場する女性たちの話はとても興味深い。これが関係者の中だけなのほもったいない。出版も考えてみてほしい。

(2)今後、期待する点

①女性への支援の継続

- ・研究と生活の両立は難しい。研究に没頭することが必要な時がある。没頭できる環境を作る必要があり、サポート体制は必要である。
- ・女性の力づけや応援を続けてほしい。ただ、女性支援を重点的にやると男性からの反動も出てくる。子育てを頑張っている男性もいるので配慮をするなど、なだらかな取組を進めていく。

②男性への働きかけ

- ・毎年1名の男性の育児休業取得者を出すという目標は続けてほしい。男性が育休を言い出しやすいように応援していく。
- ・女性教員の場合、3割が配偶者も研究者だが、男性教員の場合は、配偶者も研究者というのは8.3%のみ。これでは女性研究者のワークライフバランスを考える人は少ない。男性の理解を進めなければ変わらない。

③政策提言や社会への発信

- ・厚生労働省の保育所設置費助成金の対象が1事業主1施設では、分散キャンパスの大学にとっては厳しい。保育政策の改善に向けて提言していったらどうか。
- ・ジェンダー関連授業や研究の成果を発信する。女性の苦労やハンディキャップのバックグラウンドにある世の中を変えていくことが重要だ。取組が内だけでなく、外にも見えるようにしていく。

④県内連携のリーダーシップ

昨年のシンポジウムでは、期待していた県内連携に取り組まれた。県内ネットワークのリーダーシップを取っていただきたい。また、研究者同士のネットワークも作っていききたい。



第3回 アドバイザリーボード